

ACTA DE ACUERDO: En la ciudad de Montevideo, el día 28 de noviembre de 2025, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 13 “Transporte y Almacenamiento”, Subgrupo N° 11, “Servicios Logísticos”, Literales A) “Servicios logísticos incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas” y C) “Almacenamiento y depósitos para terceros”,** integrado: **POR EL PODER EJECUTIVO:** Las Dras. Cecilia Siqueira y Ma. Noel Llugain y la Lic. Evelyn Di Paula. **POR EL SECTOR EMPRESARIAL:** Los Dres. Anibal De Olivera y Cyro Pereira en representación del Grupo 13 y los delegados representantes del Subgrupo 11, literales A y C, Dres. Alejandro Castello y Gustavo Gauthier. **POR EL SECTOR TRABAJADOR:** Los Sres. José Fazio y Damián Fernández en representación del Grupo 13 y los delegados representantes del Subgrupo 11 literales A y C, Sres. Eduardo Aguirre, Carlos Medina, Abigail Lopez, Diego Fabras y Martín Delucchi. -----

RESUELVEN POR ACUERDO QUE:

PRIMERO. Ámbito de Aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todo el personal dependiente de las empresas, actividades y categorías del Grupo N° 13 “Transporte y Almacenamiento”, **Subgrupo N° 11, “Servicios Logísticos”, Literales A) “Servicios logísticos incluyendo operadores logísticos ubicados en zonas francas” y C) “Almacenamiento y depósitos para terceros”.**-----

SEGUNDO. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente abarca el período comprendido entre el 1° de julio 2025 y el 30 de junio 2027, efectuándose ajustes semestrales en las siguientes fechas 1° de julio 2025, 1° de enero 2026, 1° de julio 2026, 1° de enero 2027 y un correctivo final el 1° de julio 2027.-----

TERCERO. Ajustes salariales:-----

I) Se aplicarán ajustes diferenciales de acuerdo a las siguientes franjas de salarios nominales que serán actualizadas por IPC el 1° de julio de 2026:-----

Franja 1: salarios nominales hasta \$ **38.950**.-----

Franja 2: salarios nominales desde \$ **38.951 hasta \$ 165.228**.-----

Franja 3: salarios nominales desde \$ **165.229**.-----

II) Las partes consideran la meta de inflación prevista por el Banco Central del Uruguay de 4,5% para el período 01.07.25 – 30.06.26. -----

III) Las partes acuerdan para las franjas 1 y 2 la aplicación de dos correctivos con las siguientes características: **a)** El correctivo solo se aplicará en más y **b)** Se aplicarán para la franja 1 y 2 los siguientes correctivos si correspondiere, el 1° de julio de 2026 de acuerdo a la comparación entre la inflación real del período 01/07/2025 al 30/06/2026 y los ajustes salariales nominales otorgados en dicho período y a la finalización del acuerdo

(Handwritten signatures and initials in blue ink are present on the left and right margins of the text blocks.)

el 01/07/27 de acuerdo a la comparación entre la inflación real del período 01/07/26 al 30/06/27 y los ajustes salariales nominales otorgados en el mismo período. -----

Las partes acuerdan que en la Franja 3 no se aplicará correctivo.-----

IV) Franja 1. Ajustes para los salarios nominales hasta \$ 38.950:-----

A. Ajuste 1° de julio 2025. Se establece con vigencia a partir del 1° de julio 2025 un incremento salarial nominal de **3,3 %** sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025.-----

No corresponde aplicación de correctivo del acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 4 de diciembre de 2023, en virtud de haberse establecido un correctivo en más por la diferencia entre la inflación observada desde el 1° de julio 2024 al 30 de junio 2025 (4,59%) y los ajustes salariales otorgados en el mismo de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real ($1.0130 * 1.0420 = 1,0555$) (5,55%).-----

B. Ajuste 1° de enero 2026. Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2026 un incremento salarial nominal de **3,6 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025. -----

C. Ajuste 1° de julio 2026. Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2026 un incremento salarial nominal sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026 resultante de la acumulación de los siguientes ítems: -----

a. 2,8 % por concepto de incremento salarial nominal.-----

b. Un porcentaje por concepto de correctivo en más, si correspondiere, por la diferencia entre la inflación acumulada durante los últimos 12 meses (01.07.2025 al 30.06.2026) medida por IPC, publicado por el INE, y los ajustes nominales otorgados en el mismo período (7,018 %). -----

D. Ajuste 1° de enero 2027. Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2027 un incremento salarial nominal de **3,5 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2026. -----

E. Correctivo final. Se aplicará a partir del 1° de julio de 2027 un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses, medida por IPC general, publicado por el INE, supera los ajustes nominales otorgados en dicho período ($1.033*1.036*1.028*1.035 = 13,866\%$) incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse otorgado.-----

V) Franja 2. Ajustes para los salarios nominales desde \$ 38.951 hasta \$ 165.228.-----

A. Ajuste 1° de julio 2025. Se establece con vigencia a partir del 1° de julio 2025 un incremento salarial nominal de **2,5 %** sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025.-----

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

No corresponde aplicación de correctivo del Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 4 de diciembre de 2023, en virtud de haberse establecido un correctivo en más por la diferencia entre la inflación observada desde el 1° de julio 2024 al 30 de junio 2025 (4,59%) y los ajustes salariales otorgados en el mismo de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real ($1.0130 * 1.0420 = 1,0555$) (5,55%).-----

B. Ajuste 1° de enero 2026. Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2026 un incremento salarial nominal de **3,3 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025. -----

C. Ajuste 1° de julio 2026. Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2026 un incremento salarial nominal sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026 resultante de la acumulación de los siguientes ítems: -----

a. 2,5 % por concepto de incremento salarial nominal.-----

b. Un porcentaje por concepto de correctivo en más, si correspondiere, por la diferencia entre la inflación acumulada durante los últimos 12 meses (01.07.2025 al 30.06.2026) medida por IPC, publicado por el INE, y los ajustes nominales otorgados en el mismo período (5,88 %). -----

D. Ajuste 1° de enero 2027. Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2027 un incremento salarial nominal de **3,2 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2026. -----

E. Correctivo final. Se aplicará a partir del 1° de julio de 2027 un porcentaje por concepto de correctivo si la inflación acumulada durante los últimos 24 meses, medida por IPC general, publicado por el INE, supera los ajustes nominales otorgados en dicho período ($1.025 * 1.033 * 1.025 * 1.032\% = 12\%$) incluyendo el correctivo intermedio en caso de haberse otorgado. -----

VI) Franja 3. Ajustes para los salarios nominales desde \$ 165.228. -----

A. Ajuste 1° de julio 2025. Se establece con vigencia a partir del 1° de julio 2025 un incremento salarial nominal de **1,6 %** sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2025.-----

No corresponde aplicación de correctivo del Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 4 de diciembre de 2023, en virtud de haberse establecido un correctivo en más por la diferencia entre la inflación observada desde el 1° de julio 2024 al 30 de junio 2025 (4,59%) y los ajustes salariales otorgados en el mismo de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real ($1.0130 * 1.0420 = 1,0555$) (5,55%).-----

B. Ajuste 1° de enero 2026. Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2026

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

un incremento salarial nominal de **2,9 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2025. -----

C. Ajuste 1° de julio 2026. Se establece con vigencia a partir del 1° de julio de 2026 un incremento salarial nominal de **1,7 %** sobre los salarios nominales vigentes al 30 de junio de 2026.-----

D. Ajuste 1° de enero 2027. Se establece con vigencia a partir del 1° de enero de 2027 un incremento salarial nominal de **2,7 %** sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2026. -----

CUARTO. Retroactividades: Las partes acuerdan que las retroactividades que deban abonar las empresas en aplicación del aumento porcentual aprobado por el Consejo de Salarios con vigencia desde el 1° de julio de 2025, deberán abonarse dentro de los 30 días siguientes de su publicación en la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. -----

QUINTO. Categorías. Se reitera la descripción de tareas de la distintas categorías:---

Categoría	Descripción
Operario Común	<p>Es el trabajador que carga y descarga mercaderías generales en forma manual y/o mediante el uso de lagarto, carretilla y/o eléctrica. Estiba y desestiba de acuerdo a las instrucciones recibidas por orden superior. Puede realizar tareas de limpieza, así como labores de fraccionamiento, flejado, strechar, reembolsados, pesaje, envasado, etiquetado, acondicionamiento manual de pallets y/o cajas para su estiba o egreso, toma de datos con No de serie y etiquetas de identificación de bultos. Asimismo deberá subrogar por ausencia temporal tareas de la categoría superior.</p> <p>Requerimientos: Se valorará ciclo básico completo.</p>
Operario Práctico B	<p>Además de las tareas de peón común, manipula mercaderías en general: manipuleo, carga, descarga, estiba, en forma manual y/o mediante el uso de lagarto, carretilla y/o eléctrica, orderpicker, apiladora, para movimientos de la mercadería. Preparación y armado de pedidos, picking, estiba en todas sus formas, acondicionamiento, reparación y/o retoques de productos y/o embalajes, ensamblado y terminación de producto, pudiendo ser necesaria en general la utilización de medios electrónicos. Verificación de datos, características de la mercadería, inventarios y/o tareas afines. Tareas generales y complementarias al transporte. Asimismo deberá subrogar por ausencia temporal tareas de la categoría superior"</p> <p>Requerimientos: Se valorará ciclo Básico completo. Se valorará el manejo básico de herramientas informáticas (Outlook, Excel, Word).</p>

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the table area]

<p>Operario Práctico A - Elevadorista</p>	<p>Además de las tareas que realiza el Operario práctico B, es Personal que manipula mercaderías en general: manipuleo, carga, descarga, estiba, en forma manual e incluye el uso elementos autopropulsados como el autoelevador convencional, retráctil y/o trilateral (en todas sus formas de propulsión), manejo de vehículos que sirvan para el movimiento de la mercadería, o colaboradores directos de éstos. Preparación y armado de pedidos, picking, estiba en todas sus formas, acondicionamiento, reparación y/o retoques de productos y/o embalajes, ensamblado y terminación de producto, pudiendo ser necesaria en general la utilización de medios electrónicos. Verificación de datos, características de la mercadería, inventarios y/o tareas afines. Tareas generales y complementarias al transporte. Asimismo deberá subrogar por ausencia temporal tareas de la categoría superior. Requerimientos: se valorará Ciclo Básico completo. Se valorará el manejo básico de herramientas informáticas (Outlook, Excel, Word).</p>
<p>Operario Calificado</p>	<p>Realiza las mismas tareas que el operario práctico A - Elevadorista, posee conocimientos, experiencia y habilidades comprobadas superiores a la categoría antes mencionada en la manipulación de todo tipo de cargas. Control de calidad y conteo, cierre del proceso de ingreso y egreso, ajustes de diferencias y lista de empaque de mercaderías en general, inclusive por medios electrónicos. Asimismo deberá subrogar por ausencia temporal tareas de la categoría superior". Requerimientos: se valorará secundaria completa y/o similar reconocido. Preferentemente manejo de herramientas informáticas (Outlook, Excel, Word).</p>
<p>Portero / Vigilante o Sereno</p>	<p>Responsable de recepción de público, correspondencia y tareas de servicio menores; limpieza del área; Vigilancia y control de ingresos y egresos de vehículos y personas.</p>
<p>Limpiador</p>	<p>Personal asignado específicamente a tareas de limpieza.</p>
<p>Auxiliar Administrativo</p>	<p>Realiza tareas administrativas con manejo de documentos manual o informático, ingreso y procesamiento de datos; Control de stock e inventarios; posible manejo de caja.</p>
<p>Oficial de Mantenimiento</p>	<p>Atiende el funcionamiento y mantenimiento de las máquinas, pudiendo realizar pequeñas reparaciones en las unidades a su cargo.</p>
<p>Capataz o Supervisor</p>	<p>Realiza y reconoce tareas de operario/operario práctico/operario calificado; tiene manejo de personal y tareas de supervisión;</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

	Controla stock e inventarios; manejo de documentación y equipos informáticos; coordina turnos y ejecución.
Jefe	Responsable de la planificación, ejecución y control total de las operaciones y administración.
Chofer	Se rige por el laudo del Subgrupo 07 Transporte de Carga Nacional del Grupo 13 Transporte y Almacenamiento.

SEXTO. Partida fija extraordinaria: 1) Las partes acuerdan abonar una partida nominal única, especial y excepcional a todos los trabajadores del sector de \$ 16.500 (dieciséis mil pesos uruguayos) pagadera en dos cuotas anuales de \$ 8.250 nominales cada una. La primera será abonada en el mes de marzo de 2026 (antes del día 20/03/26) y la segunda será abonada en el mes de marzo de 2027 (antes del día 20/03/27). Tendrán derecho a cobrar la primera partida los trabajadores que hubieren ingresado a la empresa antes del 1° de julio de 2025 y la segunda partida quienes hubieran ingresado a la empresa antes del 1° de julio de 2026. Se deja constancia que dichas partidas deberán ser tenidas en cuenta en el cálculo del aguinaldo, licencia y salario vacacional.-----

2) El 1° de julio 2026 se incorporará al sueldo base o jornal la mitad de la 1/12 ava parte de la partida anual, eso es la suma nominal de \$ 343,75; el 1° de julio de 2027, se incorporará la segunda parte (\$343,75 nominal). Se aclara que la incorporación al sueldo base o jornal se realizará luego de aplicarse el ajuste porcentual previsto en este acuerdo.

SÉPTIMO. Ticket alimentación / Salario mínimo: Las partes acuerdan que a partir del 01.01.2024 los salarios mínimos del sector no podrán integrarse con ticket alimentación (art. 167 de la ley N° 16.713). -----

OCTAVO. Categoría OPERARIO COMÚN: Las partes acuerdan que los trabajadores de la categoría "Operario Común" no podrán sobrepasar el 20 % del total de personal del sector operativo de cada empresa. -----

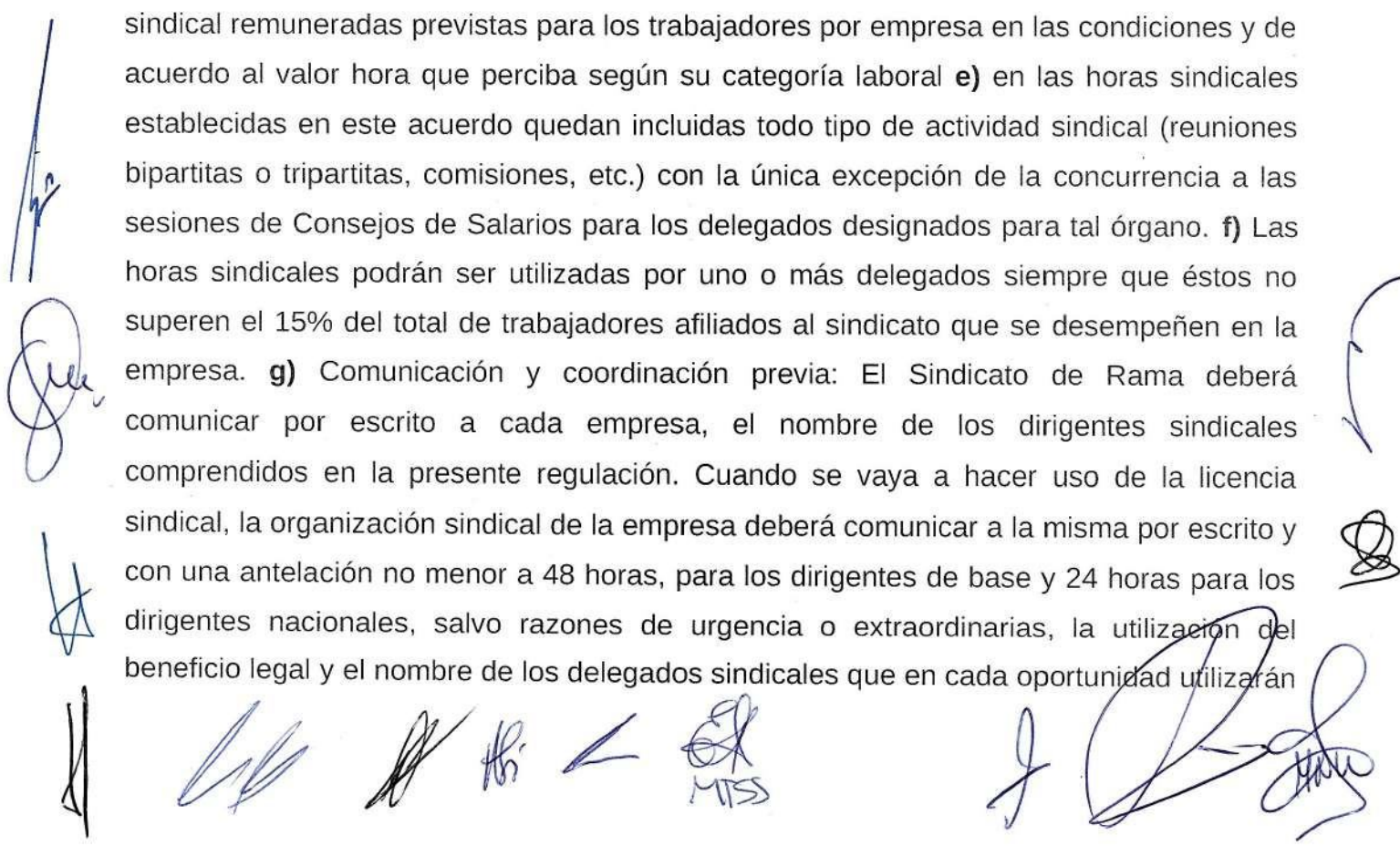
NOVENO. Carga Horaria Semanal Máxima: Se deja constancia que los salarios mínimos se corresponden con una carga horaria semanal de 44 horas de trabajo para el sector, tanto para personal mensual como para jornalero.-----

DÉCIMO. Comisión Tripartita de salud y seguridad: Las partes acuerdan continuar con el trabajo de la comisión sectorial de seguridad y salud ocupacional en el sector.-----

DÉCIMO PRIMERO. Licencia Sindical: -----

1) Se reglamenta la licencia sindical de la siguiente manera: Alcance: **a)** En aquellas empresas que tengan hasta 10 trabajadores en su planilla, los delegados sindicales tendrán en su conjunto una cantidad mensual máxima de hasta 5 horas de licencia sindical paga. En caso de revestir en planilla con menos de 5 trabajadores, se reconoce el

derecho de estos al goce de la licencia sindical, buscándose en cada caso concreto los mecanismos para su efectivización; **b)** En aquellas empresas que cuentan con más de 10 trabajadores en su planilla, se generará el equivalente a media hora de licencia sindical paga por cada trabajador en planilla por mes con un tope de 150 horas mensuales. Cada empresa otorgará las horas de licencia sindical generadas a los trabajadores del comité de base, o sindicato de empresa que este determine. Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes no son trasladables ni acumulables a los meses siguientes. El valor hora será el mismo que perciba el trabajador respectivo con motivo de su trabajo. **c)** Cada empresa abonará al SUTCRA una cuota mensual según las siguientes franjas: Empresas de hasta 50 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 1032 (mil treinta y dos) mensuales; Empresas hasta 100 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 1.636 (mil seiscientos treinta y seis) mensuales; Empresas hasta 200 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 2.034 (dos mil treinta y cuatro) mensuales y Empresas de más de 200 trabajadores en planilla, una cuota de \$ 3.068 (tres mil sesenta y ocho) mensuales. Dicha cuota deberá ser depositada en la cuenta caja ahorro en moneda nacional del BROU, Agencia Paso Molino, número CA 000826532-00001. Cada empresa comunicará al SUTCRA vía fax al teléfono 2.924.30.86 o al correo electrónico sutcrasindicato@gmail.com la realización del depósito, adjuntando el comprobante correspondiente. Estos valores se incrementarán en julio de cada año según la variación del I.P.C. **d)** El dirigente de rama o nacional, que además sea dirigente del comité de base o sindicato de empresa, podrá usar, además y a criterio del sindicato, horas de licencia sindical remuneradas previstas para los trabajadores por empresa en las condiciones y de acuerdo al valor hora que perciba según su categoría laboral **e)** en las horas sindicales establecidas en este acuerdo quedan incluidas todo tipo de actividad sindical (reuniones bipartitas o tripartitas, comisiones, etc.) con la única excepción de la concurrencia a las sesiones de Consejos de Salarios para los delegados designados para tal órgano. **f)** Las horas sindicales podrán ser utilizadas por uno o más delegados siempre que éstos no superen el 15% del total de trabajadores afiliados al sindicato que se desempeñen en la empresa. **g)** Comunicación y coordinación previa: El Sindicato de Rama deberá comunicar por escrito a cada empresa, el nombre de los dirigentes sindicales comprendidos en la presente regulación. Cuando se vaya a hacer uso de la licencia sindical, la organización sindical de la empresa deberá comunicar a la misma por escrito y con una antelación no menor a 48 horas, para los dirigentes de base y 24 horas para los dirigentes nacionales, salvo razones de urgencia o extraordinarias, la utilización del beneficio legal y el nombre de los delegados sindicales que en cada oportunidad utilizarán



dicho beneficio. Asimismo, una vez gozado dicho beneficio, la organización sindical de rama, deberá entregar a la empresa un comprobante escrito que justifique el uso de dicha licencia sindical, el nombre del dirigente sindical que la utilizó y el tiempo insumido. Se deberá procurar entre las partes, la coordinación suficiente que procure evitar la alteración en el normal desarrollo del trabajo de la empresa. En los casos en que se desempeñen tareas esenciales en el establecimiento, éstas no podrán quedar sin ser cubiertas por personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas. -----

2) Licencia sindical / licencia anual: No afectará el cómputo de días de licencia anual reglamentaria que le corresponda a cada trabajador los casos en que la licencia sindical utilizada por el trabajador supere la cantidad de horas asignadas por concepto de licencia sindical, así como las horas correspondientes a las Asambleas de trabajadores.-----

DÉCIMO SEGUNDO. Cláusula de descuelgue: Las partes acuerdan que en caso de que una empresa no pueda acceder al cumplimiento del presente acuerdo, por causas debidamente justificadas y documentadas ante la autoridad competente, podrá solicitar el descuelgue del presente.-----

DÉCIMO TERCERO. Igualdad de oportunidades y equidad de género: Las partes asumiendo el compromiso propuesto por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la ley 16.045, Convenios Internacionales del Trabajo N° 103, 100, 111 y 156, ratificados por nuestro país y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur. Reafirman el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo sin distinción o exclusión por motivos de raza, sexo, orientación sexual, credo u otra forma de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.-----

DÉCIMO CUARTO. Tercerizaciones: El Consejo de Salarios exhorta a las empresas del sector a hacer uso de las potestades previstas en el art. 4 de la Ley 18.251 respecto al control de sus subcontratistas, intermediarias o suministradoras de mano de obra, para que cumplan con las obligaciones laborales, provisionales y sobre prevención de accidentes de trabajo respecto de sus trabajadores dependientes. -----

Se recomienda a las empresas de logística aprobar Códigos de conducta o de ética que incluyan cláusulas destinadas a sus proveedores para estimularlos a cumplir con las reglas de trabajo decente. -----

DÉCIMO QUINTO. Violencia doméstica: Se establece una licencia adicional de 2 días dentro de cada año civil a la dispuesta por el artículo 40 literal B) de la ley 19.580 para el caso de presentación de denuncia por violencia doméstica en sede policial o judicial,

prorrogable por igual período para el caso que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial. El trabajador o la trabajadora deberá informar a la empresa la situación que conlleva la necesidad del uso de esta licencia en el menor plazo posible y acreditar en forma posterior tanto la presentación de la denuncia como la disposición de medidas cautelares.-----

DÉCIMO SEXTO. Licencia remunerada por cuidados familiares: Las partes acuerdan que todos los trabajadores tendrán 2 (dos) días de licencia pago por año civil, no acumulables en caso de no uso, destinados exclusivamente a internación o consulta en Sociedad Médica (Prestadora Integral de Salud) o ASSE, de hijos menores de edad, cónyuge, concubinos, padres o abuelos. -----

En caso de no utilizarse para cuidados médicos uno de los referidos días podrá ser utilizado para concurrir a actividades escolares, o de educación básica (hasta tercer año) que requieran acompañamiento de padres o tutores, o para fiestas escolares de finalización de cursos.-----

Los trabajadores deberán notificar a la empresa en la primera oportunidad posible el uso de estas licencias cuando se utilicen por cuestiones médicas y deberán acreditarlo fehacientemente a su reintegro.-----

En caso de uso de esta licencia para asistir a actividades escolares se deberá notificar con una antelación mínima de 72 horas y deberá acreditarse documentalmente la asistencia a su reintegro.-----

Se acuerda que los trabajadores tendrán derecho a 1 día adicional de licencia paga por año civil, exclusivamente para los casos de internación de hijos (cualquiera sea su edad), cónyuge, concubino, padres y abuelos. -----

DÉCIMO SÉPTIMO. Cláusula de paz y de prevención y solución de conflictos: -----

I) Durante la vigencia del presente acuerdo los trabajadores y el SUCTRA no realizarán petitorios de mejoras salariales o relativos al establecimiento de nuevos beneficios, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna, que tengan relación directa o indirecta con cualquiera de los aspectos y temas acordados o que hayan sido objeto de petición por el sindicato en el marco de las negociaciones, aún cuando los mismos no hayan sido finalmente convenidos y recogidos en el presente laudo. Quedan exceptuadas las medidas de conflicto resueltas con carácter general por el PIT-CNT. -----

II) Cualquier situación conflictiva será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión bipartita, la cual dispondrá de 10 días hábiles a efectos de buscar una solución. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma su

competencia de conciliador. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito en el plazo de 10 días hábiles desde que se realizó la primera audiencia, se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA. Transcurrido un plazo de 10 días hábiles sin llegarse a un arreglo, las partes quedarán en libertad para adoptar las medidas de autotutela que consideren convenientes. En consecuencia, antes de finalizar el proceso antes descrito no podrán tomar ningún tipo de medida de conflicto.

III) No se aplicarán sanciones disciplinarias a los trabajadores que adoptaron y/o participaron de medidas de conflicto (legales o no) durante el período de negociación de este acuerdo. -----

DÉCIMO OCTAVO. Formación profesional: Las partes acuerdan continuar el trabajo conjunto con el INEFOP para una formación profesional continua con la realización de cursos donde los trabajadores asumen el compromiso de concurrencia a los mismos.-----

DÉCIMO NOVENO. Día del trabajador de la logística: Se fija el 16 de marzo de cada año como el día del trabajador de la logística. Dicho día tendrá el mismo régimen jurídico que un feriado pago. Si el empleado es ocupado en ese día, el empleador deberá pagar una remuneración equivalente al doble de lo normal (art.18 de la ley 12.590). Si es convocado a trabajar y no concurre, habiendo pre avisado que no iba a concurrir, no podrá ser sancionado, salvo que se trate de una empresa que maneje productos cuya falta de entrega al cliente pueda poner en riesgo la vida, salud o seguridad, en cuyo caso la convocatoria debidamente justificada no puede ser rechazada. -----

VIGÉSIMO: SALARIOS MÍNIMOS POR CATEGORÍA a partir del 1° de julio de 2025: ---

Categoría	01/07/25	%	FRANJA
Operario Común	\$ 38.727,2	3,30 %	1
Operario Práctico B	\$ 45.993,51	2,50 %	2
Operario Práctico A - Elevadorista	\$ 49.055,88	2,50 %	2
Operario Calificado	\$ 52.099,8	2,50 %	2
Portero / Vigilante o Sereno	\$ 38.727,2	3,30 %	1
Limpiador	\$ 41.824,63	2,50 %	2

(Handwritten signatures and marks are present around the table, including a large signature on the left and several smaller ones below the table, one of which is labeled 'MTSS').

Auxiliar Administrativo	\$ 45.822,05	2,50 %	2
Oficial de Mantenimiento	\$ 44.741,94	2,50 %	2
Capataz o Supervisor	\$ 52.362,23	2,50 %	2
Jefe	\$ 70.078,35	2,50 %	2
Chofer	Se rige por el Grupo 13 subgrupo 07		

VIGÉSIMO PRIMERO: Leída que fue, se ratifica su contenido firmando a continuación en seis ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.-----

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Evelyn Di Paula
 División Negociación Colectiva
 M.T.S.S.

[Handwritten signature]
 Ma. Noel Hugain
 División Negociación Colectiva
 M.T.S.S.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Cecilia Siqueira
 División Negociación Colectiva
 M.T.S.S.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Dr. CYRO PEREIRA BRUN
 ABOGADO
 MAT. 6411

[Handwritten signature]